

DAJ-AE-136-09  
11 de junio de 2009

Señor  
Alexis Brenes Cordero  
Presente

Estimado señor:

En atención a su nota recibida en esta Dirección el 10 de marzo del año en curso, en la cual nos manifiesta que trabaja para una empresa la cual tiene su local dentro de las instalaciones de una compañía que cambió de dueño, dice que a raíz de este cambio de administración sus condiciones laborales se han visto socavadas por verse obligado a acatar nuevas directrices, usted desea saber si tiene derecho o no a dar por terminado su contrato de trabajo en virtud de un cambio en las condiciones laborales, sobre el particular le indico lo siguiente:

**De la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador:**

Nuestra legislación laboral establece en el artículo 83 del Código de Trabajo, las causas que facultan al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, es decir, cuando por algún hecho, circunstancia o actuación del patrono, el trabajador lo puede obliga a reparar el daño causado o pagar las prestaciones legales que establecen los artículos 28 y 29 del referido Código.

*“Artículo 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:*

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;*
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*
- c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*

- e) *Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*
- f) *Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto con la persona de que se trate;*
- g) *Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;*
- h) *Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;*
- i) *Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y*
- j) *Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

*La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.”*

Para evidenciar la posibilidad de terminación del contrato con causa, a favor de los trabajadores y con cargo al patrono, sería necesario *determinar el grado de gravedad de la falta cometida por el patrono y en todo caso, el perjuicio que ocasiona al trabajador, y sobre todo, la intención manifiesta y evidente del empleador de no corregir su conducta dolosa.*<sup>1</sup>

Lo más recomendable en estos casos, es que el trabajador primero acuda al patrono a reclamar el reconocimiento de los derechos que sienta afectados, de forma escrita, antes de tomar la decisión de dar por roto el contrato de trabajo.

*De no prosperar el reclamo ante el patrono, a efecto de dar por roto el contrato, deberá acudir a la vía judicial, y **demostrar el perjuicio -si verdaderamente lo hay-** que ha recibido ante las faltas apuntadas, para que sea el Juez quien en definitiva le autorice a disolver contrato de trabajo.*

---

<sup>1</sup> Pronunciamento Asesoría Legal Externa del MTSS, DAJ-AE-308-07 del 02 de noviembre de 2007.

**Del Ius Variandi:**

Todo patrono en principio, tiene la potestad de variar las condiciones iniciales del contrato de trabajo y modificar la relación laboral, en función de las necesidades de la empresa, ejerciendo el Poder de Dirección que la Ley le reconoce, lo que en doctrina se llama **IUS VARIANDI**, siempre y cuando dichas variaciones no afecten las condiciones esenciales del contrato de trabajo y por ende no cause un perjuicio al trabajador.

Respecto de la anterior afirmación, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su resolución N° 396 de las nueve horas treinta minutos del veintinueve de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, indicó:

*“Doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha señalado que el poder del empleador, para modificar las condiciones de empleo, cuando las necesidades de la empresa así lo justifiquen, **tiene como límites:** a) las alteraciones en cuanto al tiempo -horario o jornada-, b) las alteraciones en cuanto al lugar -traslado individual o colectivo-; c) las alteraciones en cuanto al modo -recargo y disminución de tareas, así como el cambio de puesto- y, d) las alteraciones en cuanto al salario -rebaja directa o indirecta, así como el cambio de fecha y de lugar de pago-. De la misma forma, las modificaciones de mérito, tienen: a) límites normativos genéricos, a saber, la ley, la convención colectiva, el contrato individual, el reglamento interior de trabajo y la costumbre; y, b) límites institucionales, esto es, la presunción de inalterabilidad de las condiciones principales, la buena fe-probidad, la equidad y conmutatividad, y la irrenunciabilidad de derechos. ”. (el resaltado no es parte del original)*

En este mismo sentido, el Tribunal Superior de Trabajo, por medio de la sentencia N°3135 de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982, trató el tema del poder de dirección dentro de las empresas he indicó:

*“Es el derecho conocido en doctrina laboral como el que le asiste al empleador para reorganizar o acomodar mejor la fuerza del trabajo de que se sirve, pudiendo trasladar de trabajo o asignar distintas tareas a sus trabajadores pero con **la limitación de causar perjuicios económicos, personales o de jerarquía** a quienes se ven afectados por las nuevas disposiciones aplicadas; el trabajador queda facultado a calificar si sus intereses fueron o no afectados con la aplicación del IUS VARIANDI, y **así lo estimare puede poner fin al contrato de trabajo**, en caso de que su patrono no acepte el reclamo; puede llevarlo a conocimiento de los Tribunales para que se resuelva definitivamente.” (la negrita es agregada al original)*

Los extractos judiciales anteriores vienen a evidenciar con claridad, la responsabilidad que debe asumir el patrono por los cambios que aplique al contrato original de trabajo, y que de alguna manera puedan afectar o causar perjuicio a los intereses y derechos de los trabajadores, y que tiene como limitación la alteración de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, tales como: **horario o jornada, salario, jerarquía, etc.**

**En conclusión:**

En relación con el caso concreto que usted nos plantea, no parece que su patrono haya incurrido en alguna de las causales establecidas en el citado artículo 83, ni tampoco que esté incurriendo en algún abuso en el *ius variandi*, es decir, en su facultad para realizar cambios en las condiciones laborales de sus trabajadores, ni que le esté causando a usted algún perjuicio que vaya en detrimento de sus condiciones laborales, salvo que su patrono le esté modificando las condiciones de trabajo.

Por tal motivo, es nuestro criterio que la situación vivida por usted en su trabajo no justifica que usted solicite la terminación del contrato de trabajo con el pago total de las prestaciones; por lo que consideramos que realizar un reclamo de la naturaleza expuesta no tendría razón de ser, nuestra recomendación es que usted converse con su patrono referente a las molestias que ha experimentado a fin de tomar una decisión favorable para ambos, solicite que sean resueltas las diferencias con los nuevos dueños del local donde usted labora y que se respete las condiciones iniciales de contratación.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
**Subdirectora**

C: Lic. Jesús Ramírez Campos  
Dirección Regional Huétar Norte

SBG/Isr  
Ampo 2 D)